

# 八千代市障害者 活躍推進計画

令和 2 年 4 月

八 千 代 市 長  
八 千 代 市 議 会 議 長  
八千代市選挙管理委員会  
八千代市代表監査委員  
八千代市農業委員会会長  
八千代市教育委員会  
八 千 代 市 消 防 長  
八千代市事業管理者

## － 目 次 －

I	策定にあたって .....	2
1	策定趣旨 .....	2
2	策定主体 .....	3
3	計画期間及び公表等 .....	3
II	本市の障害者雇用率の状況 .....	4
III	計画内容 .....	5
1	各任命権者共通項目 .....	5
2	任命権者ごとの目標 .....	7
①	採用に関する目標 .....	7
②	定着に関する目標 .....	7

# I 策定にあたって

## 1 策定趣旨

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障害者を対象とした採用試験の実施や、「チャレンジオフィスやちよ」<sup>1</sup>の開設により、障害者雇用を促進するために新たな障害者雇用の在り方、障害者雇用の拡大について検討を重ね、積極的に取り組んできました。

全国的には平成 30 年に、公務部門における対象障害者の不適切な計上があり、多くの機関において法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりましたが、このような事態は今後あってはならないことです。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が定める指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、その障害特性や個性に応じた能力を有効に発揮できることであり、すべての障害のある職員が活躍できるよう、市を挙げて取り組んでいくことが重要です。

以上のことから、障害者が安心して長く働くことができる環境づくりを推進するため、この度「八千代市障害者活躍推進計画」を策定しました。

---

<sup>1</sup> 一般企業で働く意欲があるものの、なかなか就労に結びつかない障害者の方を対象に、非常勤職員として一定期間採用し、地方公務員としての職務経験を積むことで就労支援を行う。各所属から依頼を受けて、文書の印刷・封入、パソコンの入力等の業務を実施。

## 2 策定主体

八千代市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。具体的な目標については、任命権者ごとに実情に応じて設定するものとします。

## 3 計画期間及び公表等

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においては、毎年度、取組状況等を把握し、必要に応じて計画の見直しを行うとともに、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、改定を行った計画は、庁内電子掲示板への掲載等により、全ての職員に対して周知します。

## Ⅱ 本市の障害者雇用率の状況

本市における、障害者雇用率の状況は以下のとおりです。  
なお、数値については、特例認定<sup>2</sup>を受けている部局を合算して算出したものです。

年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
法定雇用率	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%
実雇用率	2.39%	2.25%	2.43%	2.23%	2.43%

平成 30 年 6 月 1 日時点では法定雇用率が未達成であったため、平成 31 年 1 月 1 日から令和元年 12 月 31 日までを計画期間とする障害者採用計画を作成し、計画を着実に遂行した結果、令和元年 6 月 1 日時点及び令和元年 12 月 31 日時点において法定雇用率を達成<sup>3</sup>するに至りました。

<sup>2</sup> 地方公共団体の機関（市長部局）と人的関係が緊密である等の機関（議会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・農業委員会事務局・消防本部を除く他部局）の申請に基づき厚生労働大臣の認定を受けた場合に、他部局に勤務する職員を市長部局に勤務する職員とみなすものである。

<sup>3</sup> 法定雇用障害者数に不足がないこと。

### Ⅲ 計画内容

#### 1 各任命権者共通項目

障害者雇用に関する課題	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 八千代市においては、令和元年6月1日時点で法定雇用率を達成しているが、障害者を対象とした採用試験において応募者が少なく、新規採用者を確保できていない。</li><li>○ 今後、障害者を新規採用した際の職の設置についての検討が十分に進んでいない。</li><li>○ 障害者が働きやすい物理的な職場環境の整備についての検討が十分に進んでいない。</li></ul>
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
	組織面
	2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 現に勤務する障害者には組織内アンケート等の実施、今後採用する障害者には、面接において能力や職務の希望の聞き取りを行うことにより、職務の選定や創出についての検討を行う。現に障害者を採用していない部局においては、今後障害者が配置されることを想定し、職務の選定や創出についての検討体制を整える。</li></ul>

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者からの要望を踏まえ、定着支援のための環境整備を検討するとともに、必要に応じ人事的配慮を行う。</li> <li>○ 新規に採用した障害者については、必要な配慮等を把握し、適切な措置を講じる。</li> </ul>
(2)募集・選考	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 採用試験に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に応じた配慮を行う。</li> <li>○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> </li> </ul>
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 時間単位の年次休暇や、病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。</li> </ul>
(4)その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中途障害者<sup>4</sup>について、円滑な職場環境適応のために必要な職務選定及び職場環境の整備等の配慮に努める。</li> <li>○ 関係法令に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援及び配慮に努める。</li> </ul>

<sup>4</sup> 在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。

## 2 任命権者ごとの目標

### ① 採用に関する目標

任命権者名	目標内容
八千代市長 八千代市教育委員会 八千代市事業管理者	【実雇用率】 特例認定を受けている部局において、 当該年6月1日時点の法定雇用率以上。 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進 捗管理。
八千代市議会議長 八千代市選挙管理委員会 八千代市代表監査委員 八千代市農業委員会会長 八千代市消防長	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

### ② 定着に関する目標

任命権者名	目標内容
八千代市長 八千代市議会議長 八千代市選挙管理委員会 八千代市代表監査委員 八千代市農業委員会会長 八千代市教育委員会 八千代市消防長 八千代市事業管理者	上記の取組を通じて定着を促進し、不本意な離職 者を極力生じさせない。 (評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、 人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把 握・進捗管理

# 八千代市障害者活躍推進計画

令和2年4月